

Abstrak

Seiring dengan makin dekatnya era pasar bebas, persaingan adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Setiap perusahaan dituntut untuk berbenah dalam setiap aspek kinerja perusahaannya, sehingga perusahaan dapat tetap eksis dalam persaingannya dengan perusahaan lain. Pada masa kini, perusahaan dihadapkan pada kompleksitas dan turbulensi dalam lingkungan bisnisnya. Lingkungan yang demikian menuntut suatu sistem manajemen yang fleksibel dan dinamis dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Untuk tetap dapat eksis dalam dunia persaingan yang keras, perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan yang ada dengan sebaik-baiknya, baik dari segi *internal* perusahaan, maupun dari segi *eksternal*. Media untuk hal tersebut adalah dengan mengetahui tingkat performansi perusahaan dengan melakukan pengukuran kinerja.

Untuk dapat mengukur kinerja perusahaan dan membandingkannya dengan perusahaan lain, maka dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat secara spesifik memberikan gambaran yang jelas dan nyata tentang kondisi perusahaan yang sebenarnya. Selama ini aspek finansial atau keuangan memegang peranan yang sangat penting dalam mengukur kinerja di CV. Permata Alam Yogyakarta. Terfokusnya pada aspek finansial ini membuat perusahaan sering terjebak pada orientasi pencapaian keuntungan dalam jangka yang pendek, yang secara tidak langsung mengabaikan aspek-aspek di luar aspek finansial, dimana aspek-aspek tersebut sebenarnya juga berperan penting terhadap kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjangnya. Oleh karena itu diperlukan suatu pengukuran kinerja terhadap sumber daya manusia (karyawan) dari segi *individual*, atau selama bekerja karyawan sudah sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan atau belum.

Metode pengukuran kinerja yang digunakan yaitu *Human Resources Scorecard* (HRSC), merupakan suatu sistem pengukuran sumber daya manusia yang mengaitkan orang dan strategi kinerja untuk menghasilkan perusahaan yang unggul. Kelebihan dari metode ini adalah dapat menjabarkan visi, misi, strategi menjadi aksi *Human Resources* yang dapat diukur kontribusinya. *Human Resources Scorecard* menjabarkan sesuatu yang tak berwujud/*intangibel* (*leading/sebab*) menjadi berwujud/*tangibel* (*lagging/akibat*).

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut dapat diambil implikasi bahwa evaluasi terhadap setiap KPI (*Key Performance Indicators*) dalam *Human Resources Scorecard* harus dilakukan secara berkala. Peningkatan mutu karyawan baik itu mutu intelegensi (*skill*) ataupun mutu emosional harus terus menerus dilakukan. Sebelum merancang segala sesuatunya, *HR Department* harus terlebih dahulu memahami visi dan misi perusahaan, baru kemudian mengadopsi *housekeeping* dan peran taktis ini untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Perusahaan harus melakukan evaluasi secara periodik terhadap kinerja karyawan, supaya tren untuk perspektif pelanggan dapat terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya.

Kata Kunci : *Human Resources Scorecard, Expert Choice, Key Performance Indicators*

Abstract

Along with the era of free markets, the more closely together competition is a thing cannot be ruled out. Any enterprise are required to get organized in every aspect, the performance of the company so the company can remain in existence in persaingannya with other companies. In the present, company faced on the complexity and turbulence in the neighborhood of the business. Such demands an environment that is flexible and dynamic management system in facing any changes that occurred. To remain can exist in a world of hard, competition the company must be able to closely follow the developments that are properly, both in terms of internal companies, and in terms of external. A medium for it is to determine the level performansi company with make measurements performance.

To be able to measure the company's performance and compare it to other companies, then it takes a performance measurement that could specifically give a clear picture and real about the condition of the actual company. During these financial aspects or financial holds a very important role in measuring performance in CV. Permata Alam. Terfokusnya on the financial aspect of this makes companies often get stuck on the orientation of achievement gains in the short term, which indirectly ignoring aspects outside the financial aspects, in which aspects are in fact also was instrumental to the survival of the company in the long-term. Therefore required a performance measurement against human resources (employees) in terms of the individual, or during the employee's work is in accordance with the job description that has been defined or not.

The method of measurement performance used namely Human Resources Scorecards (HRSC), is a system of measurement of human resources linking the people and strategy performance to produce the company superior. Excess of this method is being able to describe vision, the mission, strategy to the action of human resources that can be measured his contributions. Human resources scorecards describe something intangible / intangibel (leading / for) being intangible / tangibel (lagging / effect).

Based on the results of the discussion was an implication that evaluation can be taken against any KPI (Key Performance Indicators) in human resources scorecards should be conducted at regular intervals. Improving the quality of employees that ' s good quality intelegensi (skill) or emotional quality must be continuously done. Before everything, designing hr department must first understand the vision and mission companies, it was only later adopt housekeeping and the role of tactical this to achieve the vision and mission the company. The company must do evaluation periodically on the performance employees, so that the trend to perspective the customer can continue to increase the next years.

Key Words : *Human Resources Scorecard, Expert Choice, Key Performance Indicators*